

Pengaruh Jenjang Karier Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Kawan Lama Group Kabupaten Bekasi

Ika Febrianti¹

¹STIE Dharma Agung Indonesia

Email: ikafebruari049@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Jenjang Karier dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kawan Lama Group di Kabupaten Bekasi. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya pengembangan karier dan pemberian *reward* sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data regresi linear berganda. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 96 responden, yang merupakan sampel dari total populasi sebanyak 2.500 karyawan, dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan 10%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jenjang Karier (X1) dan *Reward* (X2) secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* hitung untuk variabel Jenjang Karier sebesar 4,238 dan *Reward* sebesar 2,944, yang lebih besar dari *t* tabel sebesar 1,986. Sementara itu, hasil uji *F* menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 26,142 lebih besar dari *F* tabel sebesar 3,09, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,360 menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Jenjang Karier dan *Reward* terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 36%, sedangkan sisanya sebesar 64% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Jenjang Karier, *Reward*, Kinerja Karyawan.

Abstract

*This study aims to determine the effect of Career Advancement and Rewards on Employee Performance at PT. Kawan Lama Group in Bekasi Regency. The background of this research lies in the importance of career development and reward systems as strategic efforts to improve employee performance amidst increasing business competition. This research employs a quantitative approach with multiple linear regression analysis as the data analysis technique. Primary data were collected through questionnaires distributed to 96 respondents, selected from a total population of 2,500 employees using the Slovin formula with a 10% margin of error. The results show that Career Advancement (X1) and Rewards (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y), both partially and simultaneously. This is evidenced by the *t*-test results, where the *t*-values for Career Advancement and Rewards are 4.238 and 2.944 respectively, both exceeding the *t*-table value of 1.986. Furthermore, the *F*-test result shows an *F*-value of 26.142, which is greater than the *F*-table value of 3.09, indicating a significant simultaneous effect of the two independent variables on the dependent variable. The coefficient of determination (R^2) is 0.360, indicating that 36% of employee*

performance is influenced by Career Advancement and Rewards, while the remaining 64% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: *Career Advancement, Rewards, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Industri ritel dan perdagangan di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Data Kementerian Perdagangan mencatat bahwa ukuran pasar industri ritel mencapai USD 46,34 miliar pada tahun 2022 dan diproyeksikan meningkat menjadi USD 71,89 miliar pada 2031, dengan CAGR sekitar 5% (Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, 2023). Sektor ritel juga memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional, dengan sumbangan 12,96% terhadap PDB. Kontribusi tersebut terutama didorong oleh tingginya tingkat konsumsi masyarakat dan besarnya daya serap tenaga kerja, sebagaimana disampaikan MENKO Airlangga Hartarto dalam acara Pengukuhan Pengurus HIPINDO tahun 2024 (Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, 2024).

Transformasi teknologi dan perubahan pola konsumsi menuntut perusahaan ritel untuk terus meningkatkan daya saing, tidak hanya melalui inovasi produk dan layanan, tetapi juga melalui optimalisasi kinerja

karyawan. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam keberhasilan perusahaan, dan dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), termasuk jenjang karier (Fabian dkk., 2024). Jenjang karier berperan penting dalam meningkatkan motivasi serta kinerja, terutama bagi generasi tenaga kerja baru. Studi Admiral Research menunjukkan bahwa 75% generasi Z berusia 18–27 tahun mencari pekerjaan yang stabil dengan peluang mobilitas internal dan pengembangan diri (Roberts, 2025). Karyawan dengan gambaran karier yang jelas cenderung memiliki motivasi dan produktivitas lebih tinggi (Anwar Us & Kurniawan, 2021; Dharma, 2018).

Survei JobStreet pada Maret 2023 yang melibatkan 97.324 responden dari enam negara menunjukkan bahwa 42% responden Indonesia menganggap jenjang karier sebagai faktor paling penting dalam memilih pekerjaan. Selain itu, 49% responden mencari kerja baru untuk mendapat posisi lebih tinggi, sementara 30% karena keterbatasan pengembangan karier di tempat kerja sebelumnya.

Temuan empiris juga memperkuat bahwa jenjang karier berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian Andi Hasan (2024) di PT Panca Tunas Harapan membuktikan bahwa pengembangan karier meningkatkan kinerja secara signifikan. Selain itu, faktor reward juga memiliki peran penting. Reward, baik finansial maupun nonfinansial, terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan sistem reward yang tidak seimbang justru menurunkan kepuasan dan performa (Rima Ronia dkk., 2020). Penelitian lainnya oleh Alif Taufan Wijaya dkk. (2020) serta Manotar Silaban, Waruwu & Sembiring (2022) memvalidasi bahwa reward dan jenjang karier berpengaruh positif terhadap semangat kerja.

Kawan Lama Group merupakan salah satu perusahaan ritel terbesar di Indonesia yang menjalankan berbagai unit bisnis di sektor Retail, F&B, Industrial & Commercial, Property & Hospitality, Commercial Technology, serta Manufacturing & Engineering. Perusahaan ini memiliki lebih dari 35.000 karyawan dan sekitar 2.500 di antaranya bekerja di wilayah Kabupaten Bekasi. Kawan Lama Group juga memiliki pusat distribusi besar di wilayah Jababeka dan sejumlah outlet seperti Informa dan ACE.

Melalui program karier seperti Management Trainee, Fresh Graduate Program, dan Internship, perusahaan ini menerapkan sistem jenjang karier yang terstruktur, mulai dari posisi entry-level hingga level eksekutif. Promosi dilakukan melalui evaluasi kompetensi, kinerja, masa kerja, dan kesiapan karyawan. Reward dalam struktur organisasi juga diberikan secara proporsional terhadap jenjang karier, termasuk tunjangan jabatan, kenaikan gaji, bonus penjualan, THR, asuransi kesehatan, fasilitas makan, serta program reward berbasis kegiatan karyawan.

Sistem reward yang menyeluruh baik finansial, emosional, maupun spiritual—diyakini dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian mendalam untuk mengetahui sejauh mana jenjang karier dan reward memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan Kawan Lama Group, khususnya di wilayah Kabupaten Bekasi yang menjadi salah satu titik operasional strategis.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul **“Pengaruh Jenjang Karier dan Reward terhadap Kinerja Karyawan di PT Kawan Lama Group Kabupaten Bekasi.”** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh jenjang karier dan reward terhadap kinerja karyawan, serta memberikan

rekomendasi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan MSDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Jenjang Karier

Jenjang karier merupakan rangkaian perkembangan pekerjaan, sikap, dan pengalaman individu sepanjang kehidupan profesionalnya (Bagley & Savage, 2010; Gibson, 2011). Jenjang karier tidak hanya berkaitan dengan promosi, tetapi juga peningkatan kompetensi, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang dalam organisasi (Dessler, 2015; Mondy & Noe, 2005). Dalam konteks organisasi, jenjang karier dipengaruhi oleh struktur hierarki, mobilitas posisi, sistem evaluasi, serta program pengembangan seperti pelatihan dan mentoring (Mathis & Jackson, 2011; Greenhaus et al., 2010). Faktor yang memengaruhi perkembangan karier meliputi pendidikan, pengalaman, kinerja, motivasi, dukungan organisasi, jaringan profesional, serta kondisi sosial-ekonomi (Robbins & Judge, 2017; Noe et al., 2017). Mengacu pada Hasibuan (2017), jenjang karier dapat diukur melalui indikator pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan, dan masa kerja, yang secara umum mencerminkan praktik pengembangan karier dalam organisasi.

Reward

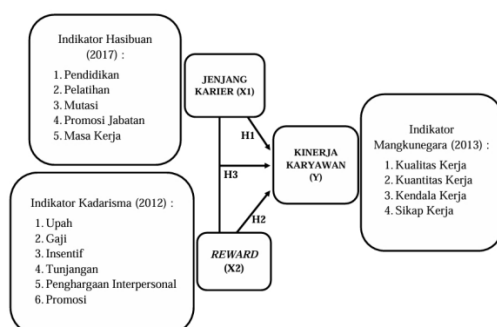
Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi untuk mengapresiasi kontribusi karyawan dan meningkatkan motivasi kerja, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Dessler, 2015; Armstrong & Taylor, 2023). Reward dapat berupa kompensasi, bonus, tunjangan, pengakuan, maupun peluang promosi yang berfungsi memperkuat perilaku positif serta meningkatkan kinerja (Milkovich & Newman, 2005; Luthans, 2005). Secara umum, reward dikelompokkan menjadi reward ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, bonus, dan promosi serta reward intrinsik seperti rasa pencapaian, kebanggaan, dan otonomi dalam bekerja (Saputra dkk., 2018). Kadarisman (2012) mengidentifikasi indikator reward yang meliputi upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan interpersonal, dan promosi, yang seluruhnya menggambarkan bagaimana organisasi memberikan kompensasi dan apresiasi untuk mendorong kinerja optimal.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta pencapaian tujuan sesuai tanggung jawab yang diberikan (Liana et al., 2024; Robbins & Judge, 2017). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor,

baik intrinsik seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, dan komitmen, maupun faktor ekstrinsik seperti kepemimpinan, dukungan tim, sistem kerja, fasilitas, budaya organisasi, serta kondisi situasional internal dan eksternal (Suparmi & Septiawan, 2019). Untuk menilai kinerja secara komprehensif, Mangkunegara dalam Saripuddin & Handayani (2013) menetapkan empat indikator utama, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap kerja. Keempat indikator ini dianggap relevan untuk menilai kontribusi dan produktivitas karyawan karena mencerminkan bagaimana seorang individu memenuhi standar organisasi, menunjukkan konsistensi, serta berperilaku positif dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, pemahaman mengenai faktor dan indikator kinerja membantu organisasi meningkatkan efektivitas manajemen SDM dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H0: Jenjang karier (X1) dan reward (X2) tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H1: Jenjang karier (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- H2: Reward (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3: Jenjang karier (X1) dan reward (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey, yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan pengaruh antar variabel melalui analisis statistik (Sugiyono, 2019). Variabel yang diteliti terdiri atas jenjang karier (X1) dan reward (X2) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Kawan Lama Group wilayah Kabupaten Bekasi dengan objek berupa individu yang memenuhi kriteria: karyawan

aktif, bekerja minimal satu tahun, dan bersedia menjadi responden. Populasi berjumlah sekitar 2.500 karyawan, sehingga penentuan sampel menggunakan rumus Slovin menghasilkan jumlah minimal 96 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert 1–5, yang disebarakan secara langsung maupun melalui perantara internal perusahaan. Instrumen diadaptasi dari teori Hasibuan (2017), Kadarisman (2012), dan Mangkunegara (2013). Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson dengan kriteria $r \geq 0,306$, sedangkan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha dengan batas minimal 0,60 (Ghozali, 2018).

Data dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh jenjang karier dan reward terhadap kinerja karyawan. Sebelum analisis, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Keabsahan Data

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1 (Jenjang Karier)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
Saya merasa latar belakang pendidikan saya sesuai dengan posisi pekerjaan saya saat ini.	0,360	0.306	VALID
Perusahaan memberikan kesempatan kenaikan jabatan berdasarkan tingkat pendidikan.	0,490	0.306	VALID
Saya mendapatkan pelatihan yang mendukung pengembangan karier saya.	0,342	0.306	VALID
Program pelatihan yang saya ikuti meningkatkan kemampuan kerja saya.	0,358	0.306	VALID
Saya pernah mengalami rotasi kerja (mutasi) yang memperkaya pengalaman saya.	0,324	0.306	VALID
Mutasi kerja yang saya alami memberi tantangan dan pembelajaran baru.	0,338	0.306	VALID
Perusahaan memberikan kesempatan promosi secara adil.	0,359	0.306	VALID
Saya memiliki peluang untuk mendapatkan promosi jabatan berdasarkan kinerja.	0,448	0.306	VALID
Masa kerja saya dihargai dalam penilaian karier.	0,510	0.306	VALID
Semakin lama saya bekerja, semakin besar peluang karier saya meningkat.	0,472	0.306	VALID

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2 (Reward)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
Saya merasa upah yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya.	0.741	0.306	VALID
Perusahaan memberikan upah yang kompetitif dibandingkan perusahaan lain sejenis.	0.685	0.306	VALID
Saya menerima gaji tetap setiap bulan dengan jumlah yang memadai.	0.838	0.306	VALID
Gaji saya mencerminkan tanggung jawab dan kontribusi saya.	0.656	0.306	VALID
Saya mendapatkan insentif jika mencapai target kerja tertentu.	0.574	0.306	VALID
Sistem insentif di perusahaan saya adil dan transparan.	0.548	0.306	VALID
Perusahaan memberikan tunjangan (kesehatan, transportasi, dll) yang memadai.	0.851	0.306	VALID
Saya merasa tunjangan yang diberikan mendukung kesejahteraan saya.	0.79	0.306	VALID
Atasan saya sering memberikan pujian atau pengakuan atas hasil kerja saya.	0.756	0.306	VALID
Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan pimpinan.	0.815	0.306	VALID
Promosi jabatan menjadi bentuk reward yang nyata di perusahaan ini.	0.888	0.306	VALID
Saya merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik demi mendapat promosi.	0.723	0.306	VALID

Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS

Versi.20, 2025

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas yang ditentukan.	0.678	0.306	VALID
Hasil kerja saya jarang mengalami kesalahan atau revisi besar.	0.688	0.306	VALID
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai target.	0.639	0.306	VALID
Produktivitas kerja saya tergolong tinggi dibanding rekan lainnya.	0.754	0.306	VALID
Saya dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas dalam tenggat waktu.	0.657	0.306	VALID
Saya bekerja konsisten meskipun dalam tekanan.	0.673	0.306	VALID
Saya datang tepat waktu dan mengikuti aturan kerja dengan disiplin.	0.625	0.306	VALID
Saya menunjukkan semangat dan tanggung jawab dalam pekerjaan.	0.491	0.306	VALID

Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS

Versi.20, 2025

Hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 1 Tabel 2, dan Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari tiga variabel utama penelitian, memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,306). Nilai r hitung berkisar antara 0,467 hingga 0,888, yang menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap total skor variabelnya masing-masing.

Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid secara statistik dan dapat digunakan dalam pengumpulan data untuk analisis lebih lanjut. Validitas yang tinggi ini mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk teoretis yang diukur secara akurat, sehingga dapat mendukung keabsahan hasil penelitian secara keseluruhan.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas X1 (Jenjang Karier)

Reliabilitas Statistik			
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai Ambang Batas</i>	<i>N of item</i>	<i>Hasil</i>
0.738	0,60	10	RELIABLE

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas X2 (Reward)

Reliabilitas Statistik			
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai Ambang Batas</i>	<i>N of item</i>	<i>Hasil</i>
0.918	0,60	12	RELIABLE

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Reliabilitas Statistik			
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Nilai Ambang Batas</i>	<i>N of item</i>	<i>Hasil</i>
0.780	0,60	8	RELIABLE

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 4, Tabel 5, dan Tabel 6 diperoleh bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang melampaui ambang batas 0,60. Rincian hasilnya adalah sebagai berikut:

- Variabel X1 (Jenjang Karier) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,738.
- Variabel X2 (Reward) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,918.
- Variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,780.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas. Seluruh variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai, sehingga layak untuk digunakan dalam analisis statistik lanjutan seperti uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, maupun pengujian hipotesis.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov–Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39877280
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.043
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.871
Asymp. Sig. (2-tailed)		.433

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS

Versi.20, 2025

Berdasarkan hasil uji yang ditunjukkan pada Tabel 7, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,433. Nilai ini lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,10. Karena nilai signifikansi $> 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal.

Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut seperti uji asumsi klasik lainnya maupun pengujian hipotesis.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Jenjang Karier	.749	1.336
	Reward	.749	1.336

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS

Versi.20, 2025

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 8, diperoleh hasil sebagai berikut:

- Variabel Jenjang Karier memiliki nilai Tolerance sebesar 0,749 dan VIF sebesar 1,336.
- Variabel Reward juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,749 dan VIF sebesar 1,336.

Karena kedua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, variabel- variabel tersebut layak untuk digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Metode GlejserCoefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.766	2.047		2.328	.022
	Jenjang Karier	-.057	.049	-.138	-1.167	.246
	Reward	-.014	.043	-.040	-.337	.737

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS

Versi.20, 2025

Berdasarkan hasil output SPSS yang ditunjukkan Tabel 9, variabel Jenjang Karier memiliki nilai signifikansi sebesar 0,246 ($> 0,10$), variabel *Reward* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,737 ($> 0,10$).

Karena kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Dengan demikian, model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan data dinyatakan layak untuk dilakukan analisis regresi lebih lanjut.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.224	3.058		3.671	.000
Jenjang Karier	.308	.073	.406	4.238	.000
Reward	.188	.064	.282	2.944	.004

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

Berdasarkan output regresi yang ditampilkan pada tabel 10, diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 11,224 + 0,308X_1 + 0,188X_2$$

Yang mana :

- Konstanta sebesar 11,224 menunjukkan bahwa jika variabel Jenjang Karier dan *Reward* dianggap konstan (nol), maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 11,224.
- Koefisien regresi pada variabel Jenjang Karier (X_1) sebesar 0,308 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam jenjang karier akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,308 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
- Koefisien regresi pada variabel *Reward* (X_2) sebesar 0,188 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan dalam reward akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,188 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t hitung	t tabel	Sig.
Jenjang Karier	4,238	1,986	0,000
Reward	2,944	1,986	0,004

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

Interpretasi hasil uji secara parsial yang di dapatkan dari tabel 11, yaitu :

1. Pengaruh Jenjang Karier terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung (4,238) > t tabel (1,986) dan Sig. (0,000) < 0,10, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti Jenjang Karier berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kawan Lama Group Kabupaten Bekasi.

2. Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Nilai t hitung (2,944) > t tabel (1,986) dan Sig. (0,004) < 0,10, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, *Reward* juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 12. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	307.318	2	153.659	26.142	.000 ^a
Residual	546.641	93	5.878		
Total	853.958	95			

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

Adapun hasil pengolahan data menggunakan analisis ANOVA (Analysis of Variance) pada Tabel 12 diperoleh nilai F hitung (26,142) > F tabel (3,09), dan nilai signifikansi (0,000) < 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Jenjang Karier dan *Reward* secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_a dapat diterima.

Hasil ini memperkuat bahwa kedua faktor tersebut tidak dapat diabaikan dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.600 ^a	.360	.346	2.42443

*Sumber: Data diolah Peneliti, SPSS
Versi.20, 2025*

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,360 menunjukkan bahwa 36% variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Jenjang Karier (X_1) dan *Reward* (X_2) secara simultan. Dengan kata lain, model regresi yang dibangun mampu menjelaskan 36% perubahan dalam kinerja karyawan berdasarkan jenjang karier dan *reward* yang diberikan.

Sementara itu, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,346 merupakan penyesuaian terhadap jumlah variabel bebas dalam model. Nilai ini menunjukkan bahwa setelah dikoreksi, sekitar 34,6% variasi kinerja

karyawan tetap dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas dalam model.

Adapun sisanya, yaitu sebesar 64%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa meliputi gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, kondisi lingkungan kerja, atau faktor personal karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Pembahasan

1. Pengaruh Jenjang Karier (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karier (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 4,238, lebih besar dari t tabel sebesar 1,986, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,10$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Jenjang Karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kawan Lama Group Kabupaten Bekasi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Andi Hasan (2024) yang membuktikan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT. Panca Tunas Harapan. Penelitian tersebut mempertegas bahwa kejelasan prospek karier mampu mendorong motivasi kerja dan produktivitas. Selain itu, studi Anwar Us & Kurniawan (2021) juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap peluang karier berperan besar dalam membentuk semangat kerja dan kinerja yang optimal.

Karyawan PT Kawan Lama Group di Kabupaten Bekasi yang memahami jalur kariernya, mulai dari entry-level hingga posisi manajerial dan eksekutif, akan lebih terdorong untuk mencapai target dan menunjukkan performa terbaik. Dukungan program seperti Management Trainee dan mutasi antar divisi memperkuat struktur jenjang karier yang memberi dampak positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t , variabel Reward (X2) memiliki t hitung sebesar 2,944, lebih besar dari t tabel sebesar 1,986, dan signifikansi sebesar 0,004 ($< 0,10$). Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dan dapat disimpulkan bahwa *Reward* juga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil ini mendukung temuan Rima Ronia dkk. (2020) yang menyatakan bahwa

sistem *reward* yang tidak seimbang dan tidak sesuai harapan karyawan dapat menurunkan semangat dan kinerja mereka. Sebaliknya, jika *reward* diberikan secara proporsional, hal ini akan meningkatkan produktivitas. *Reward* yang diterapkan di PT Kawan Lama Group, seperti bonus penjualan, tunjangan jabatan, program penghargaan internal, dan kesejahteraan spiritual telah memenuhi dimensi *reward* finansial maupun non-finansial.

Selaras dengan penelitian Alif Taufan Wijaya dkk. (2020) dan Manotar Silaban dkk. (2022), *reward* terbukti meningkatkan semangat kerja, yang kemudian berdampak langsung pada kinerja. Dengan demikian, strategi MSDM berbasis penghargaan mampu memperkuat komitmen dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan perusahaan.

3. Pengaruh Jenjang Karier (X1) dan Reward (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F pada Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 26,142 lebih besar dari F tabel sebesar 3,09, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,10$). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel Jenjang Karier dan *Reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi dari sistem jenjang karier yang baik dan pemberian *reward* yang tepat mampu meningkatkan performa kerja karyawan secara menyeluruh. Temuan ini memperkuat simpulan dari Manotar Silaban dkk. (2022) bahwa manajemen karier dan sistem penghargaan merupakan dua faktor dominan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Karyawan akan bekerja secara maksimal ketika mereka tidak hanya memahami arah pengembangan kariernya, tetapi juga merasa dihargai atas kinerja yang ditunjukkan. Oleh sebab itu, kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dan harus diintegrasikan dalam strategi manajemen sumber daya manusia perusahaan.

4. Variabel yang Paling Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karier (X1) memiliki pengaruh paling besar terhadap Kinerja Karyawan, ditunjukkan oleh nilai koefisien Beta tertinggi yaitu 0,406, dibandingkan dengan *Reward* (X2) yang memiliki nilai Beta sebesar 0,282. Ini mengindikasikan bahwa jenjang karier yang jelas dan terstruktur menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Kawan Lama Group Kabupaten Bekasi.

Dengan jenjang karier yang terencana, karyawan memiliki gambaran masa depan yang jelas dalam organisasi, sehingga mereka terdorong untuk menunjukkan performa terbaiknya demi mencapai promosi dan pengembangan diri. Hal ini juga menciptakan rasa aman dan loyalitas terhadap perusahaan. Sementara itu, reward tetap penting sebagai insentif jangka pendek, tetapi tanpa arah karier yang pasti, motivasi tersebut cenderung tidak berkelanjutan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem pengembangan karier sebagai fondasi utama peningkatan kinerja, serta mengoptimalkan reward sebagai penguat motivasi tambahan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. H1 di terima karena hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa Jenjang Karier (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari ambang batas 0,10 serta nilai t-hitung > t- tabel mengindikasikan bahwa semakin jelas dan terstrukturnya jenjang karier dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa karyawan sangat memperhatikan

prospek pengembangan karier dalam organisasi sebagai motivasi kerja.

2. H2 diterima karena hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa *Reward* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi yang memenuhi kriteria serta nilai t-hitung > t-tabel menunjukkan bahwa pemberian *reward* mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. *Reward* yang tepat akan menciptakan rasa dihargai dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal.
3. H0 ditolak dan H3 diterima karena melalui uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R²), diketahui bahwa Jenjang Karier (X1) dan Reward (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 36%. Hal ini memperkuat bahwa kedua variabel tersebut merupakan komponen penting dalam sistem manajemen SDM yang saling melengkapi dalam meningkatkan performa kerja karyawan. Adapun 64% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
4. Berdasarkan nilai koefisien Beta, Jenjang Karier merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai Beta

sebesar 0,406, lebih tinggi dibandingkan *Reward* yang memiliki nilai Beta 0,282. Ini menunjukkan bahwa arah dan kejelasan karier memberikan pengaruh jangka panjang yang lebih besar terhadap performa karyawan dibandingkan penghargaan sesaat.

5. Penelitian ini melibatkan 96 responden dari berbagai unit kerja di PT Kawan Lama Group Kabupaten Bekasi. Dari segi jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak. Berdasarkan lama bekerja, sebagian besar karyawan telah bekerja kurang dari 2 tahun. Jika dilihat dari divisi, responden terbanyak berasal dari bagian Logistik, diikuti oleh Pramuniaga dan Staff Admin. Adapun dari segi penempatan, mayoritas responden berasal dari Pusat Distribusi Jababeka, diikuti oleh unit Chatime (13,54%) dan AZKO. Gambaran ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh mewakili berbagai latar belakang penempatan dan fungsi kerja, sehingga memperkuat generalisasi hasil penelitian.

Saran

1. Untuk PT Kawan Lama Group

Perusahaan disarankan untuk terus memperkuat sistem jenjang karier yang jelas dan terarah karena terbukti memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pemberian reward juga perlu ditingkatkan baik dari segi jumlah maupun bentuknya, agar tetap mampu memotivasi karyawan dalam bekerja.

2. Untuk Perusahaan Lain di Sektor Ritel

Perusahaan ritel lainnya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai acuan bahwa jenjang karier dan reward merupakan dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan SDM sebaiknya fokus pada kedua aspek tersebut

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya mampu menjelaskan 36% dari faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk mencari dan menguji faktor lain yang belum diteliti, seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan faktor personal karyawan, guna menjelaskan sisa 64% yang belum terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alif Taufan Wijaya, Abd. Kodir Djaelani, & Fahrurrozi Rahman. (2020). Pengaruh jenjang karir, kemampuan kerja, dan penghargaan perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Menara Internusa Dampit Kabupaten Malang. *e-Jurnal Riset Manajemen*. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/9565/7565>
- Andi Hasan, J. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship*, 1(3), 654–664. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i3.922>
- Anwar Us, K., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Kota Jambi. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(4), 349–356. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i4.60>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Bagley, C. E., & Savage, D. W. (2010). *Managers and the legal environment: Strategies for the 21st century* (6th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.
- Dharma, Y. (2018). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at Bank Aceh Syariah. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, 7–12. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>
- Fabian, N. T., Kirani, A. N., Dewi, P. K., Gracia, R., Loei, J., Muyandi, M. R., & Kalfin. (2024). The effect of training and career development on company performance: A systematic literature review. *International Journal of Humanities, Law, and Politics*, 2(1), 19–25. <https://doi.org/10.46336/ijhlp.v2i1.57>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L. (2011). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management* (4th ed.). Sage Publications.

- Hasan, A. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan pemberian reward terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Journal of Management and Innovation Entrepreneurship*, 1(3), 654–664. <https://doi.org/10.59407/jmie.v1i3.922> (Catatan: entri ini sama dengan “Andi Hasan, J.” sehingga hanya dicantumkan satu kali.)
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen kompensasi*. Rajagrafindo Persada.
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. (2024, April 18). Miliki kontribusi signifikan bagi perekonomian nasional, Menko Airlangga berharap sektor retail jadi tulang punggung di tengah ketidakpastian. <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/5715/miliki-kontribusi-signifikan-bagi-perekonomian-nasional-menko-airlangga-berharap-sektor-retail-jadi-tulang-punggung-di-tengah-ketidakpastian>
- Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. (2023). Retail industry in Indonesia: A brief overview. <https://ditjenpen.kemendag.go.id/stora/ge/publikasi/5QqkD1tZ9rzn9yPSIBW7RkiyYreg0Gbs6CG2xmyl.pdf>
- Liana, Y., Putra, J. C., Djafri, T., & Lating, A. (2024). Pemberian reward terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.28944/assyarikah.v5i1.1638>
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior* (10th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2005). *Compensation* (8th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Human resource management* (9th ed.). Prentice Hall.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. A., & Wright, P. M. (2017). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Rima Ronia, A., Nu Graha, A., & Suryaningtyas, D. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan reward

- terhadap kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen, 6(1).
<https://doi.org/10.21067/jrmm.v6i1.4462>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson.
- Roberts, O. (2025, Januari 6). Admiral research reveals “employer-for-life” trend as Generation Z favors stability over job-hopping. FinTech Wales.
<https://fintechwales.org/news/admiral-research-reveals-employer-for-life-trend-as-generation-z-favors-stability-over-job-hopping/>
- Saputra, D., Nurlina, & Hasan, L. (2018). Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. INA-Rxiv.
<https://doi.org/10.31227/osf.io/wz5xe>
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2013). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
- Silaban, M., Waruwu, F. M., & Sembiring, V. B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, jenjang karier dan pemberian reward terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Isuindomas Putra Medan. Jurnal Global Manajemen, 11(1), 180.
<https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1601>
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Suparmi, & Septiawan, V. (2019). Reward dan punishment sebagai pemicu kinerja karyawan pada PT Dunia Setia Sandang Asli IV Ungaran. Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, 8(1)..
-